LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

150 av Eglinton E
5e étage
Toronto ON M4P 1E8

This pamphlet is also available in English.

07/93/1,000
ISBN: 0-7778-1603-2

Quelles sont vos responsabilités?

À titre d'employeuse ou employeur de l'extérieur, la *Loi* exige que vous fournissiez les renseignements suivants dans les 60 jours qui suivent la demande de l'organisme intéressé :

- des renseignements sur les fonctions et les responsabilités de chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine de votre organisme qui sont semblables aux catégories d'emplois clés à prédominance féminine de l'organisme intéressé,
- les taux de catégorie qui seraient requis pour ces catégories d'emplois à prédominance féminine pour atteindre l'équité salariale avant le 1er janvier 1994, et
- le coût total des avantages fournis à tout votre personnel et exprimé en pourcentage du montant total de tous les salaires et traitements qui lui sont versés.

Que se passe-t-il s'il n'y a pas de catégorie d'emplois à prédominance féminine dans l'organisme de l'extérieur dont les fonctions et les responsabilités sont semblables à la catégorie clé d'emplois à prédominance féminine de l'établissement intéressé?

Dans ce cas, la *Loi* exige que vous choisissiez et fournissiez les mêmes renseignements pour un *groupe* de catégories d'emplois à prédominance féminine représentatif de la gamme des taux de catégories établis dans votre organisme aux fins de l'équité salariale.

Par exemple, si les taux de catégorie exigés pour vos catégories d'emplois à prédominance féminine pour atteindre l'équité salariale (avant le 1er janvier 1994) vont de 12 $ de l'heure à 24 $ de l'heure, vous devrez donner des renseignements sur les différentes catégories d'emplois à prédominance féminine couvertes par cette échelle de salaire et pas juste sur un groupe d'emplois.

Si les catégories clés d'emplois à prédominance féminine de l'organisme intéressé appartiennent à une unité de négociation, vous devrez choisir ce groupe représentatif des catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'unité de négociation de votre organisme à moins que l'organisme intéressé et son agente négociatrice ou agent négociateur ne conviennent d'autre chose.

Cela pose-t-il un problème de confidentialité?

La *Loi* est claire. C'est une infraction pour les employeuses ou employeurs, les personnes employées ou les agentes négociatrices ou agents négociateurs qui demandent des renseignements sur vos emplois d'utiliser ces renseignements à toute fin autre que l'équité salariale.

Doit-on garder le contact avec l'établissement une fois que l'on a fourni ces renseignements?

Non. Une fois que vous aurez fourni les renseignements requis sur les emplois, il n'y aura pas d'autre contact ni de lien entre vous et l'organisme intéressé aux fins de l'équité salariale.

Où m'adresser pour avoir des renseignements supplémentaires sur la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur?

Pour avoir des renseignements sur la *Loi* ou sur la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur, veuillez appeler la Commission de l'équité salariale au 481-3314 à Toronto ou, sans frais d'interurbain, au 1-800-387-8813.

Veuillez adresser toute question sur les exigences spécifiques de l'organisme intéressé à l'organisme en question.

VF (AEC)
Brochures, pamphlets, etc

Vos droits et obligations à titre d'employeuse ou d'employeur de l'extérieur

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Ontario

Vos droits et obligations à titre d'employeuse ou d'employeur de l'extérieur

Introduction

Le gouvernement de l'Ontario a récemment adopté des modifications à la *Loi sur l'équité salariale* qui vous concernent à titre d'employeuse ou d'employeur d'un secteur parapublic. Certains de ces changements portent en effet sur l'introduction de la méthode de comparaison des emplois avec des organismes de l'extérieur.

Aux termes de ce processus, les hôpitaux, les municipalités et les conseils scolaires sont désignés organismes de l'extérieur éventuels. Vous trouverez ci-dessous une description de la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur ainsi qu'une explication de vos droits et de vos res- ponsabilités à titre d'employeuse ou d'employeur de l'extérieur.

Qu'est-ce que la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur?

La méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur a été adoptée pour compléter la méthode initiale de comparaison d'un emploi à l'autre et la nouvelle méthode de comparaison de la valeur proportionnelle. Aux fins de l'équité salariale, la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre et la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle permettent d'effectuer des comparaisons entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et les catégories d'emplois à prédominance féminine au sein d'un même établissement. Cependant, ces deux méthodes ne peuvent pas être utilisées dans les organismes qui ont trop peu d'emplois à prédominance masculine pour permettre la comparaison. D'où la nécessité d'une troisième méthode de comparaison avec des catégories d'emplois de l'extérieur. Cette approche ne s'applique qu'aux organismes du secteur parapublic.

La *Loi* exige que les employeuses et employeurs du secteur parapublic qui ne peuvent atteindre l'équité salariale ni par la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ni par la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle avisent la Commission de l'équité salariale.

Comment la méthode fonctionne-t-elle?

La méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur oblige un organisme du secteur parapublic de faire des comparaisons aux fins de l'équité salariale en utilisant les renseignements sur les emplois d'un autre organisme du secteur parapublic qui offre des services similaires. L'organisme qui fournit ces renseignements est appelé organisme de l'extérieur.

Lorsque l'organisme de l'extérieur identifie des catégories d'emploi à prédominance féminine similaires dans son plan d'équité salariale, l'établissement intéressé se sert de ces termes de comparaison féminins de l'extérieur pour assigner un taux de catégorie approprié à ses propres catégories d'emplois à prédominance féminine.

Comment les employeuses et employeurs de l'extérieur sont-ils choisis?

L'organisme qui cherche à établir des comparaisons pour atteindre l'équité salariale a choisi votre organisme dans une liste de groupes d'employeuses et d'employeurs de l'extérieur qui figure dans une annexe à la *Loi* modifiant la *Loi sur l'équité salariale*. Cette annexe cite les hôpitaux, les municipalités et les conseils scolaires de l'Ontario comme employeuses et employeurs de l'extérieur possibles.

Est-on tenu de participer à titre d'employeuse ou d'employeur de l'extérieur?

Oui. Le paragraphe 21.17(2) de la *Loi* exige que vous aidiez l'organisme intéressé à appliquer la méthode de comparaison des emplois avec des organismes de l'extérieur en donnant des renseignements sur certaines de vos catégories d'emplois à prédominance féminine.

Quelles sont les obligations de l'organisme intéressé par les renseignements sur les emplois?

L'organisme intéressé par les renseignements sur les emplois doit vous fournir :

- une demande par écrit qui doit être signée par l'employeuse ou l'employeur ou son associé(e).

  Si l'organisme intéressé est une compagnie, la demande doit être accompagnée d'une copie certifiée de la résolution du conseil d'administration approuvant la demande.

  Si les catégories d'emplois à prédominance féminine visées par l'équité salariale appartiennent à une unité de négociation, la demande doit être signée par l'agente négociatrice ou l'agent négociateur. Si l'employeuse ou l'employeur et l'agente négociatrice ou l'agent négociateur ont convenu que les catégories d'emplois peuvent être comparées à des catégories d'emplois de l'organisme de l'extérieur dont les membres n'appartiennent pas à une unité de négociation, cet accord doit également être indiqué sur la demande.
- une copie de l'ordre pour utiliser la méthode de comparaison avec un organisme de l'extérieur délivré par une agente ou un agent de révision de la Commission de l'équité salariale,
- des renseignements décrivant en détail les fonctions et les responsabilités des catégories clés d'emplois à prédominance féminine de l'employeuse ou de l'employeur intéressé qui doivent être comparées avec des organismes de l'extérieur, et
- un organigramme indiquant les rapports hiérarchiques pour toutes les catégories d'emplois de l'employeuse ou de l'employeur intéressé.